APPUI TECHNIQUE DU BIT A LA COMPOSANTE EMPLOIS DES JEUNES RURAUX DU PRODEFI AU BURUNDI

PROCESSUS D'INTRODUCTION ET D'ADAPTATION DU PROGRAMME GERME/SIYB A L'OFFRE DE PRESTATION DES PARTENAIRES DE EJR/PRODEFI

Produit 2 : 1. RAPPORT DU SEMINAIRE DE FORMATION DES FORMATEURS EN GERME NIVEAU A BUBANZA DU 27 JANVIER AU 06 FEVRIER 2014

Dissou ZOMAHOUN, MFS-GERME/SIYB
Ibrahima DIALLO, MF-GERME/SIYB

Sommaire

SIGLE ET ABREVIATIONS 3

INTRODUCTION 4

I/ Les aspects administratifs et de gestion du partenariat 4
1.1. L'ouverture officielle 4
1.2. Objectif du séminaire et attentes des participants 4
1.1.1. Objectif du séminaire 4
1.1.2. Attentes des participants 5
Nivellement des attentes 5
1.3. Règle de vie ou contrat d'apprentissage 5
1.4. Présentation de GERME 6
1.5. Partenariat EJR formateurs GERME 6
1.6. Evaluation et Clôture du séminaire 6

II/ Les échanges sur la maîtrise des outils GERME 7

III/ La préparation des formateurs à former les jeunes 10
3.1. Logique globale de la méthodologie GERME 10
3.2. Eléments sur l'andragogie 11
3.3. Les activités de simulations et les feedbacks 11

IV/ Les activités d'évaluation pendant la formation 13
4.1. Sur les séances de présentation et l'évaluation des formateurs 13
4.2. Sur les évaluations quotidiennes 15
4.3. Sur l'auto évaluation de la maîtrise des aspects traités 20
4.4. Sur l'évaluation finale 21

Conclusion et Recommandations 23

SIGLE ET ABREVIATIONS

ABF	:	**A**nalyse des **B**esoins en **F**ormation
BIT	:	**B**ureau **I**nternational du **T**ravail
CP	:	**C**arte des **P**erformances
CREE	:	**CRE**ez votre **E**ntreprise
CRIF	:	**C**entre de **R**enforcement d'**I**nformation et de **F**ormation
EJR	:	**E**mplois **J**eunes **R**uraux
FIDA	:	**F**onds **I**nternational et **D**éveloppement **A**gricole
GERME	:	**GER**ez **M**ieux votre **E**ntreprise
MF	:	**M**aître **F**ormateur
PRODEFI	:	**PRO**gramme de **DE**veloppement des **FI**lières
SFF	:	**S**éminaire de **F**ormation des **F**ormateurs
SIYB	:	**S**tart and **I**mprove **Y**our **B**usiness
TRIE	:	**TR**ouvez votre **I**dée d'**E**ntreprise

INTRODUCTION

Dans le cadre de l'appui technique du Bureau International du Travail (BIT) pour la mise en œuvre de la composante EJR du programme PRODEFI financé par le FIDA, le BIT a organisé une première activité d'information, sensibilisation et de sélection des structures et formateurs potentiels susceptibles d'intervenir dans la formation des jeunes au moyen de la méthodologie GERME. Cette première activité organisée en Octobre – Novembre 2013 s'est déroulée à Bujumbura et dans les deux zones de concentration opérationnelle de la composante EJR du projet PRODEFI, notamment la province de Bubanza et la Province de NGOZI. Elle a permis de sélectionner 40 formateurs qui proviennent de deux types de structures : les structures partenaires actuelles de mise en œuvre et les structures qui n'ont pas encore signé un partenariat direct avec le PODEFI/EJR, mais qui sont capables de mettre en œuvre la méthodologie avec un engagement institutionnel avéré.

Cette étape assurée par deux Maître Formateurs a fait l'objet d'un rapport classé comme produit 1. La présente étape intitulée produit 2, concerne l'organisation et la conduite de deux sessions de formation des Formateurs à Bubanzi, puis à Ngozi.

Le présent rapport rend compte du déroulement desdites sessions de formation et comporte 4 aspects essentiels : les aspects administratifs et de gestion du partenariat – Le contenu et la maîtrise des outils GERME – La préparation des formateurs à former les jeunes – les différentes évaluations et feedback

I/ Les aspects administratifs et de gestion du partenariat

1.1. L'ouverture officielle

La cérémonie d'ouverture a été présidée par le Gouverneur de la province de Bubanza qui a procédé à l'ouverture officielle de la session de Formation. Son intervention a été précédée par celle du Représentant da la composante EJR et du représentant du BIT. En général, les différents intervenants ont félicité les participants pour leur sélection, montré l'urgence de cette intervention et les attentes des jeunes par rapport aux formations GERME. Les participants ont été appelés à s'investir pleinement, car le défi de l'emploi des jeunes est très grand et le succès de ce projet pilote passe inéluctablement par des formateurs dévoués, engagés pour la cause et disponibles pour mettre en œuvre les formations GERME.

Le gouverneur de la province et le représentant du BIT lors de l'ouverture de la formation des formateurs à Bubanza sous la modération du chef de la composante EJR

1.2. Objectif du séminaire et attentes des participants

1.1.1. Objectif du séminaire

L'objectif du séminaire tel que présenté au début de la formation est le suivant :

Le Séminaire vise à apporter aux participants les informations, les outils et accompagnements nécessaires leur permettant de :

- assurer la promotion de la méthodologie et des outils SIYB (Start and Improve Your Business)
- organiser et animer des séminaires au profit des jeunes entrepreneurs potentiels faiblement alphabétisés et voulant créer des activités génératrices de revenus
- assurer le suivi des séminaires/activités GERME niveau 1

1.1.2. Attentes des participants

Les attentes des participants telles que recueillies au premier jour de la formation sont les suivantes:

1- Etre bien renforcé
2- Etre Capable de former
3- Maîtriser la méthodologie GERME
4- Etre formateur GERME
5- Savoir et maîtriser les outils de formation sur la méthodologie GERME
6- Méthodologie adaptée au groupe cible
7- Avoir une méthodologie efficace dans la formation des adultes
8- Etre outillé en méthodologie des outils TRIE
9- A la fin de la formation, j'aimerai être capable d'être un bon formateur pour que les jeunes puissent entreprendre
10- Je veux être un bon formateur
11- Avoir des connaissances en GERME
12- Avoir des outils à utiliser dans la formation des jeunes
13- Avoir des connaissances suffisantes en GERME et en entrepreneuriat
14- Je veux avoir des bagages intellectuels et financiers
15- Devenir formateur en entrepreneuriat
16- Etre formateur en entrepreneuriat jeune
17- Concepts techniques et stratégie en gestion d'entreprise
18- J'attends de cette formation des connaissances en entrepreneuriat
19- Acquérir des techniques d'encadrement des jeunes entrepreneurs
20- Concepts, techniques et stratégies en gestion d'entreprise

Nivellement des attentes

A l'analyse, on s'aperçoit que la plupart des attentes telles qu'exprimées par les participants coïncident assez bien avec les objectifs du séminaire à part quelques unes qui parfois traitent des dimensions que la formation ne saurait assouvir (attente 14) ou tout simplement trop vague (attentes 3 et 9).

Le nivellement des attentes a cependant permis de s'entendre sur le minimum à satisfaire, et d'émettre des réserves sur des notions comme « maîtriser » qui relèvent plutôt de la pratique, donc non mesurables en salle.

1.3. Règle de vie ou contrat d'apprentissage

En vue de gérer au mieux le groupe, un contrat d'apprentissage qui définit les règles de vie a été établi :
But : Atteindre ensemble les objectifs présentés et satisfaire les attentes exprimées et retenues.

ROLES	
Maîtres Formateurs/Animateurs	Formateurs/Participants
▪ Guider vers l'atteinte de l'objectif ▪ Fournir un minimum de théorie ▪ Donner des occasions d'apprendre ▪ Encadrer les exercices	▪ Collaborer à l'atteinte de l'objectif ▪ Exprimer vos expériences pratiques et opinions ▪ Saisir ces occasions ▪ Prendre part aux exercices et voir comment s'en servir

Règles de vie :

- On a le droit à la parole, au silence, à l'erreur et au respect :
- On a la responsabilité d'écouter, d'être attentif, de prendre des risques, de ne pas juger, de laisser les autres aller jusqu'au bout de leurs idées
- On n'est pas autorisé à perturber les séances par les sonneries de téléphones portables.
- On n'est pas autorisé à être absent (Plus de 10 heures d'absence cumulée pourrait entraîner l'invalidation de la participation)

Conditions de réussite :

- Etre présent de corps et d'esprit
- Développer l'esprit collégial
- Développer un esprit de collaboration. (profiter de la présence des autres)

1.4. Présentation de GERME

Une présentation a permis de briefer les participants sur ce qu'est la méthodologie GERME, ses origines, ses produits, ses principes, ses outils. Par la même occasion, le réseau international SIYB (Start and Improve Your Business, qui est l'autre façon de désigner GERME au plan international) est présenté. Enfin, les compétences du formateur GERME et le parcours du formateur vers la certification ont fait l'objet de présentation.

1.5. Partenariat EJR- formateurs GERME

En dehors de son intervention le premier jour de la formation, le coordonnateur de la composante a été invité à présenter la vision de EJR sur son partenariat avec les formateurs dans la mise en œuvre des formations GERME au profit des jeunes. Il a ainsi présenté l'ambition du projet en matière de formation des jeunes et leurs attentes vis-à-vis des formateurs en formation une fois leur cursus premier les rendant à même de former les jeunes terminé.

Le responsable de la composante EJR du PRODEFI, présentant, lors du SFF1 à Bubanza, la planification du projet en matière de formation GERME au profit des jeunes bénéficiaires.

1.6. Evaluation et Clôture du séminaire

La phase évaluation du séminaire a consisté à revisiter les attentes et à apprécier dans quelle mesure les objectifs ont été atteints. Les participants ont exprimé leur satisfaction par rapport aux attentes. Au préalable, les participants ont été amenés à résumer en 10 points les leçons apprises au cours du séminaire. En outre, ils ont rempli les fiches d'évaluations journalière et finale. Enfin, les représentants des participants, des Maîtres formateurs et du BIT ont constitué le présidium pour la clôture du séminaire. Tous ont relevé leur satisfaction quand à la rigueur de la formation, l'engagement de tous les acteurs et l'assiduité des participants. Les participants ont manifesté le souci de leur implication effective dans la suite du processus et sollicité l'appui du BIT à cet effet.

II/ Les échanges sur la maîtrise des outils GERME

Pour la maîtrise du contenu, les participants ont été soumis à plusieurs types d'exercices dont les objectifs essentiels étaient :

La compréhension du cycle de formation

Les formateurs en formation ont été sensibilisés sur le cycle de la formation et l'approche programme, caractéristique essentielle de la méthodologie GERME. Le contenu et l'importance de chaque étape ont été présentés, de même que les outils prévus par le Programme GERME à chaque étape du cycle. De façon sommaire on retient que :

- **La promotion** permet l'information et la sensibilisation des bénéficiaires (positionnement du programme).

- **La sélection** permet de cibler les bonnes personnes sur la base de critère pré- définis et annoncés dont le plus important est la motivation

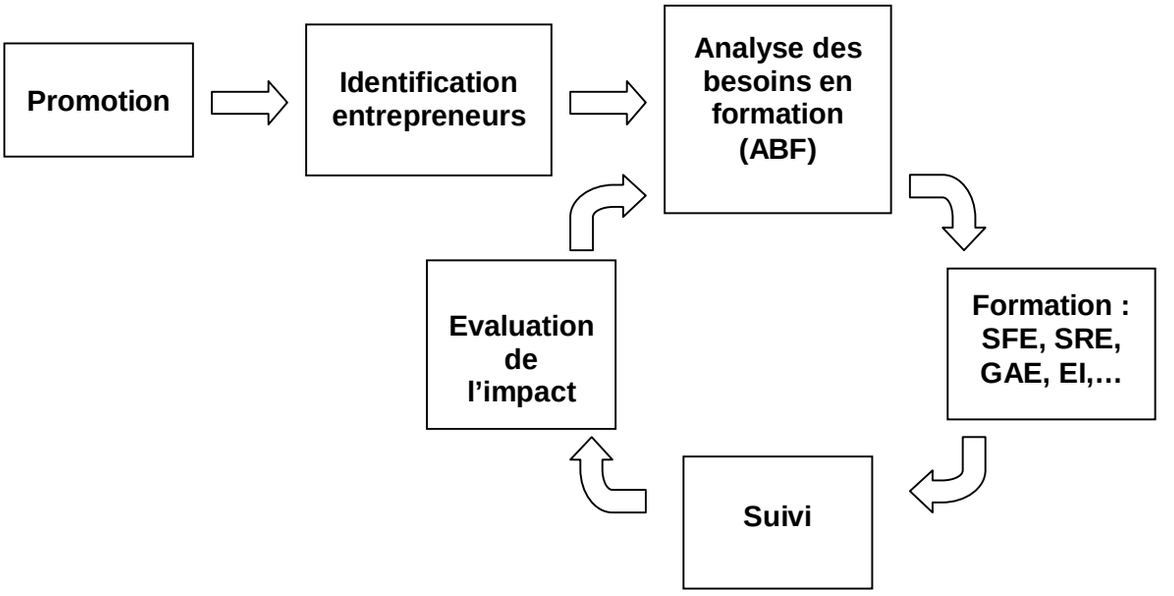
- **L'analyse des besoins en formation (ABF**) permet d'évaluer le niveau de connaissance et de compétence de base des participants afin d'affiner la sélection par la constitution de groupes homogènes et de bâtir les séances autour des problèmes réels des participants. L'ABF permet aussi d'établir la situation de départ renforcée par la carte de performance.

- **La phase de préparation et d'organisation du séminaire** est capitale car elle permet au formateur d'apprêter les outils devant favoriser l'apprentissage (aspects logistiques et intellectuels). A cette étape, l'élaboration ou l'adaptation des plans de séances est très capitale de même que l'élaboration d'un budget adéquat.

- **La phase de conduite du séminaire** est l'occasion de faciliter l'apprentissage chez les participants: développer leurs compétences et développer de nouveaux réflexes afin de réduire l'écart constaté au départ. L'animation doit faire l'objet d'une évaluation et déboucher sur un **plan d'action** des participants qui est un engagement implicite à appliquer les compétences et connaissances acquises

- **La phase de suivi consiste** à accompagner les participants dans la mise en application des compétences acquises et dans l'adaptation et l'utilisation des outils. Elle consiste à entrainer les entrepreneurs à l'identification et à la résolution des problèmes pour assurer des changements effectifs au sein des entreprises. Elle permet de conduire à la création effective de l'entreprise pour ce qui concerne les jeunes créateurs.

- **L'évaluation de l'impact**, consiste à mesurer les changements quantitatifs et qualitatifs enregistrés au niveau des entreprises et des bénéficiaires. L'évaluation de l'impact permet de déboucher sur de nouveaux besoins et de documenter la phase de promotion à l'avenir. Le schéma se présente comme suit :



La préparation à la compréhension du contenu des modules

Des travaux de groupes pour la compréhension des modules (4 groupes pour les 8 modules)

A travers un exercice de groupe, les participants ont exploré le contenu et la structuration des 7 manuels/modules de GERME classique (1-Marketing, 2-Approvisionnement, 3-Gestion des stocks, 4-Calcul des coûts, 5- Comptabilité, 6- Planification financière, 7-Personnel et Productivité). L'identification par eux même des centres d'intérêt de chaque module leur a permis de se familiariser avec le contenu des modules. En termes de synthèse finale sur la structuration, l'attention des formateurs a été attirée sur le fait que les modules sont conçus à la fois pour les apprenants et pour les formateurs. Ainsi, on note que la structuration est caractérisée par :

1. **M**ode d'emploi des manuels pour en faciliter l'exploitation par l'entrepreneur
2. **I**llustration pour faciliter la lecture et la compréhension
3. **E**xercices pour faciliter l'apprentissage
4. **R**ésumé pour rappeler les principaux points d'apprentissage
5. **A**uto-évaluation pour permettre à l'entrepreneur d'évaluer sa propre maîtrise et ses progrès.
6. **P**lan d'action pour permettre à l'entrepreneur de planifier la mise en application des acquis
7. **O**utils pour permettre à l'entrepreneur d'avoir des modèles adaptables.

Il y a eu d'abord la compréhension des modules de « Germe classique » à travers des groupes de travail. Chaque groupe a fait ressortir la structuration de chaque manuel, les centres d'intérêts des manuels et

l'exploration d'un point spécifique. Ensuite, les participants ont eu à démontrer leur compréhension des différents éléments de la démarche sur lesquels il faut s'appuyer pour réussir sa séance. Ce point a été abordé sous forme de conseils donnés par chaque formateur. La synthèse de ces éléments est présentée en annexe.

L'essentiel des sujets ayant fait l'objet de discussion au cours de la formation ont été décrits ci-dessous, dans la partie programme. En guise de développement illustratif il est évoqué ici quelques aspects du contenu.

Apprentissage chez l'adulte

Les caractéristiques de l'adulte en tant qu'apprenant, les supports et les méthodes à utiliser dans le cadre de sa formation ont fait l'‘objet d'échanges

L'animateur et les personnages

Ici les échanges ont porté sur la notion de groupe et les caractéristiques d'un bon animateur. A cet effet, on retient qu'un bon formateur/animateur doit être en accord avec les participants. Ce qui ne signifie pas forcément avoir le même point de vue sur toutes les questions, mais qu'il doit être :

Attentif/Aimable ; **C**ommunicatif/Compétent ; Créatif/Cohérent **;** Objectif/Organisé ; **R**espectueux /Responsable ; **D**isponible/Dynamique

La Co- animation

La discussion sur la co-animation (l'animation en binôme) a permis de convaincre les participants sur le fait que le ‘'Co- animation n'est pas un jeu de hasard''. Elle nécessite beaucoup de préparation et impose des contraintes aussi bien pour les participants que pour les formateurs. Elle a beaucoup d'avantages éprouvés et est recommandée dans le cadre de la formation GERME.

Eléments à prendre en considération pour une bonne animation des séances

La synthèse des différents feed- back inspire le schéma suivant :

- Bien présenter **l'objectif de la séance.**
- Définir le **concept** et montrer son **importance** pour le développement de l'entreprise.
- Permettre aux participants de découvrir les différents **outils** par thème, les amener à se convaincre de leur pertinence et à comprendre **les conditions de leur utilisation**.
- Amener les entrepreneurs à élaborer des **plans d'action.**

Evoluer toujours des notions les plus simples aux plus complexes

Pour faciliter la conduite d'une séance, le formateur doit toujours avoir à l'esprit 3 questions clés : **Quoi** ? (Qu'est-ce que je veux amener l'entrepreneur à savoir ou à faire ?) **Pourquoi** (qu'est ce qu'il gagne à le savoir ou à le faire ? A quoi s'expose t-il s'il ne le fait pas)? ; **Comment** ? (Comment doit-il procéder est-ce que l'approche que j'utilise lui permet de savoir comment procéder?

Gestion du groupe

- S'appuyer sur le groupe (Susciter la participation)
- Valoriser et exploiter les expériences du groupe
- Répondre aux préoccupations du groupe (Cf. importance des évaluations quotidiennes)

Utilisation des supports

Savoir exploiter à bon escient :

- le Guide du formateur/facilitateur (plans de séances Germe niveau 1)
- le Manuel de base (Germe et Collection d'images)
- les Support visuels / tableaux etc.

Gestion de l'espace

- Assurer un bon contact avec le groupe. Ne pas trop bouger ni être trop statique

III/ La préparation des formateurs à former les jeunes

Pour préparer les formateurs à former les jeunes, ils doivent comprendre la logique globale de l'intervention de la méthodologie, avoir des éléments sur l'andragogie (car même s'ils vont former des jeunes, ceux-ci doivent être traités comme des adultes), faire des simulations pour se mettre dans les conditions réelles de formation.

3.1. Logique globale de la méthodologie GERME

3.1.1. La co-animation GERME

Dans la méthodologie GERME, le formateur joue un rôle de conseiller/facilitateur des séances pour enclencher une dynamique favorable à l'apprentissage. Ce rôle de conseiller exige une certaine présence pendant l'animation mais aussi et surtout une assistance des participants pour gérer les situations difficiles. C'est pour cette raison et pour des soucis d'efficacité qu'il est préconisé la co-animation. Elle devient ainsi un principe directeur de la méthodologie en ce sens elle concourt à l'atteinte des objectifs fixés. La co-animation GERME se comprend comme l'animation d'une séance en binôme avec pour chaque membre la responsabilité d'une séquence. Celui-ci est alors l'animateur principal et l'autre son co-animateur. La co-animation a plusieurs exigences dont la co-préparation, la complicité dans l'animation, la collaboration pendant les séances, la maîtrise de toute la séance à présenter par le binôme etc.

3.1.2. Une démarche basée sur le IETAC

Pour réussir leur formation, les formateurs ont été renforcés sur la progression basée sur l'IETAC : Introduction, Echanges d'expériences, Théorie ou Technique, Application et Conclusion. La mise en œuvre correcte de ces étapes avec un respect des indications sur le timing pour chaque étape de la progression. L'**I**ntroduction est le premier contact entre le formateur GERME et les participants. A cette étape, il faut amener ce que l'on veut traiter, expliquer l'objectif proposé et s'assurer que les participants ont bien compris ce que l'on veut traiter avec eux. L'**E**changes d'expériences est la partie la plus active de la formation avec une démarche participative pour permettre aux participants de donner leur expérience sur la chose. Cette étape doit être synthétisée par le formateur qui valorise la réponse des participants et qui

fait une liaison avec la **T**héorie qui se trouve dans le manuel lorsque c'est Germe classique et dans le guide du facilitateur lorsque c'est GERME niveau 1. Une fois la théorie présentée sur les concepts, l'**A**pplication est un moyen pour avoir les exemples pratiques des participants. Enfin la **C**onclusion permet tout en s'assurant de la maîtrise de chaque séquence par les participants de récapituler toutes les séances. C'est le moment de faire une transition sur la séance et la séquence qui va suivre.

3.2. Eléments sur l'andragogie

Les formateurs vont essentiellement accompagner les jeunes pour leur insertion dans une activité économique. Toutefois, lorsque quelqu'une personne est à la porte de l'emploi, elle doit être considérée comme adulte. A ce titre, il était important de sensibiliser les formateurs sur les conditions dans lesquelles les adultes apprennent le mieux. Ces conditions sont libellées comme suit:

***1**. Les adultes apprennent le mieux quand ils ont la volonté d'apprendre*
2. Les adultes apprennent le mieux quand l'information leur est donnée dans un ordre logique et par petites quantités
***3**. Les adultes apprennent le mieux quand ils sont traités comme des adultes*
***4**. Les adultes apprennent le mieux quand ils sont actifs*
***5**. Les adultes apprennent le mieux quand ils ont la possibilité de mettre en pratique ce qu'ils apprennent*
***6**. Les adultes apprennent le mieux quand ils réalisent qu'ils font bien ce qu'on leur a demandé et qu'ils ont un certain sentiment de succès*
***7**. Les adultes apprennent le mieux quand la formation et le sujet sont d'une réelle utilité dans leur vie quotidienne*
***8**. Les adultes apprennent le mieux quand il y a répétition*
***9**. Les adultes apprennent le mieux quand le formateur reconnaît qu'ils ont de l'expérience et qu'il utilise cette expérience dans la formation*
***10**. Les adultes apprennent le mieux quand les nouvelles connaissances sont rattachées à quelque chose qu'ils connaissent déjà*
***11**. Les adultes apprennent le mieux quand ils se sentent à l'aise pour poser des questions et qu'il y a un certain dialogue entre le formateur et les personnes formées.*

En plus de ces conditions, il y a eu des échanges sur :

- la conception de la notion de « formateur » qu'il convient d'avoir de même que la perception qu'il faut avoir des participants à une formation (d'un côté, il y a le facilitateur/modérateur et de l'autre ceux qui déclenchent le processus d'apprentissage et construisent par eux-mêmes l'apprentissage).

- les conditions dans les quelles les adultes apprennent le mieux, (la motivation, le choix des supports et des méthodes appropriées pour l'adulte en relation avec la nature du sujet).

- l'utilité et les implications de l'approche participative (bonne préparation et bonne communication notamment).

- les caractéristiques d'un bon animateur/formateur et quelques approches pour une meilleure gestion de groupe.

3.3. Les activités de simulations et les feedbacks

La fenêtre de JoHari et l'exercice Ozzobula sont deux activités/outils importants utilisés pour ce type de discussion dont la formule clé à retenir est que « **le formateur GERME n'est pas un enseignant dans la mesure où il a affaire avec des adultes disposant d'expériences qu'ils convient de valoriser ; sa qualité première est la réceptivité (l'ouverture au feed-back) »**

Pour mettre les formateurs à l'aise tant sur le jeu que sur les modules, les maîtres formateurs ont fait des démonstrations qui ont servies d'exemples pour les formateurs sur tous les aspects de l'animation.

Les présentations ont été faites en binôme et ont pris 4 jours sur le programme global du SFF. Toutes les séances GERME niveau 1 ont été présentées par les formateurs.

* Les animations de séance. En binômes, les participants ont eu l'occasion de conduire des séances simulées de formation d'entrepreneurs faiblement alphabétisés. Ces séances qui ont permis à chaque formateur de tester l'approche, ont été pour eux une occasion pour bénéficier des feed-back de leurs collègues. Ceci a aussi permis aux Maîtres Formateurs d'apprécier les capacités ou le potentiel technique de chaque participant avec une attention particulière à leur réceptivité aux feed-back, d'une part et d'autre part la prise en compte par eux des notions telles que : la préparation, la logique de progression, le réflexe manuel, la gestion du groupe (encouragement de l'échange d'expériences entre participants et la prise en compte de leurs problèmes). Le jeu d'entreprise a également fait l'objet de simulations conduites par des participants.

* Les visites de terrain ont permis de s'assurer de l'utilisation et de la maîtrise de la fiche de la situation de référence, l'analyse des besoins en formation et le plan d'affaire simplifié. En rapport avec les CRIFE, une liste de jeunes a été mise à disposition et les participants en binôme (situation de référence et ABF) ou en groupe (plan d'affaire simplifié) ont d'abord recueillis des informations avant de préparer les présentations des résultats de terrain.

* Il y a eu également des simulations sur la promotion des formations GERME. Ceci a permis d'attirer l'attention des futurs formateurs sur les éléments à prendre en compte pour une bonne promotion de GERME aussi bien en termes de contenu qu'en termes de stratégie de communication en rapport avec la cible visée.
En matière de promotion de la formation, il y a un certain nombre d'aspects auxquelles il convient de faire attention pour obtenir de meilleurs résultats

Communication	Contenu
-Connaître le groupe en face, son niveau, ses problèmes, son contact avec d'autres méthodologies -Adapter son discours à l'auditoire -Eviter les hésitations	- Contexte général et spécifique (bref) - la méthodologie -les outils (comme réponse à des problèmes précis) - l'approche (pas retour à l'école) - Insister sur les spécificités et la finalité (approche programme, implication des acteurs eux mêmes, entreprise viables) - Label BIT avec un suivi des formateurs

IV/ Les activités d'évaluation pendant la formation

4.1. Sur les séances de présentation et l'évaluation des formateurs

Le tableau ci-dessous permet de comprendre le comportement des participants lors de la formation des formateurs. Pour chaque participant, il est évalué sur cinq compétences par les Maîtres Formateurs. Le tableau ci-dessous permet de connaître le niveau global des participants et individuellement le niveau de chaque formateur après la formation et avant le coaching. Ces notes sont la déduction de leur comportement pendant le SFF. Leur traitement doit prendre en compte cela et que les tendances actuelles peuvent être infirmées ou confirmées après le coaching

OBSERVATION SUR LES PARTICIPANTS

N°	Nom et Prénoms	Formation	Localité	Appréciation				
				C. Tech.	M. appr.	C. Com.	O.f-b	Personnalité
1	**NYANDWI Jean Marie**	License en DROIT	NGOZI	1	2	1	2	2
2	**KAZOVIYO Jean Marie**	Diplôme de Licence en Psychologie Clinique et Sociale	Gizanga (Bubanza)	2	2	2	2	3
3	**BARAKAMFITIYE Adribert**	Diplôme en pédagogie	Bujumbura	1	2	2	1	3
4	**YENGAYENGE Paméla**	Licence en relations publiques et gestion des médias	Bujumbura	2	2	3	2	3
5	**MUHABWIMPUNDU Evrad,**	licence en Sciences de la Communication pour le développement	Bubanza	1	2	1	2	2
6	**NDAYIKENGURUTSE Eric**	licence en Histoire : Filière Science politique	Bujumbura	2	2	3	3	3
7	**WAKANA Alexis**		NGOZI	2	1	2	2	3
8	**MAVARUGANDA**	Licence en science communication pour	NGOZI	2	2	1	2	2

	Eric	le développement						
9	**NYIRANEZA NAÏLA**	Licence en droit	Bujumbura	2	2	2	3	3
10	**SINZINKAYO Pascasie**	Ingénieur Vétérinaire	Bubanza	2	2	3	2	3
11	**NDUWIMANA Ferdinand**	Développement communautaire	Bubanza	2	2	2	2	2
12	**GIRVIWISHAKA Guy Emmanuel**	Education physique et sociale	Gihanga (Bubanza)	2	1	3	2	3
13	**BIRANTAGAYE Didace**	Ingénieur Industriel Option : Génie Rural Eaux et Forets	Bubanza	1	1	2	3	2
14	**BAZIRA Jean Derrick**	Technicien supérieur en électricité	Bubanza	1	2	2	2	2
15	**RWANZA Edith**	Diplôme institutrice	NGOZI	2	2	3	3	3
16	**NDAYIKENAWRUKIYE Oscar**		NGOZI	2	2	1	2	3
17	**NMRAMPERA Simon Pierre**		NGOZI	2	2	1	1	2
18	**NDUWIMANA Médiatrice**	Licence en sciences de gestion et d'économie appliquée.	Bujumbura	2	1	1	3	3
19	**MANIRAKIZA Yvette**	Droit	Bujumbura	2	2	3	3	3

C. Tech = Connaissance techniques de base en gestion
M. appr.= Maîtrise de l'approche (approche participative)
C. Com.= Compétence en communication (capacité à communiquer, non liée à la maîtrise du français)
O.f-b = Ouverture au feed-back (capacité à accepter des feed-backs)

0 : faible et non sensibilisé – **1** : peu sensibilisé dans le domaine – **2** : sensibilisé et assez bien dans le domaine - **3** : bien sensibilisé et bien dans le domaine

4.2. Sur les évaluations quotidiennes

Pour donner une idée des feed-backs au quotidien des formateurs sur le déroulement de la formation, la synthèse des évaluations de la première journée et celle de la dernière journée sont présentées ci-dessous.

Première évaluation journalière

CE QUE J'AI AIME

- La présentation de l'outil GERME
- La méthodologie d'apprentissage, la mixité des groupes, les blagues intermédiaires
- Une matière riche, la méthodologie de travail, l'animation créative et participative
- Les explications claires, la méthodologie et didactique
- La transparence, la clarté des formateurs, le souci de mettre à l'aise les candidats formateurs, le repas chaud et bon – une bonne méthodologie des MF
- La façon dont les facilitateurs ont dispensé ce qu'ils avaient préparé, ils ont essayé de se rattraper malgré le retard
- La façon dont les maîtres formateurs ont animés les séances
- Les formateurs et les modules
- Méthode d'animation des formateurs
- J'ai aimé comment les formateurs animent la séance – les outils dans le module
- La méthodologie que les formateurs ont utilisée, la logistique, la discipline des candidats formateurs
- L'animation et la méthodologie des formateurs, la convivialité des participants
- La méthodologie dont vous utilisez pour nous former, les thèmes d'aujourd'hui, les facilitateurs
- La méthodologie, la restauration
- La façon dont la formation s'est déroulée
- Animation par les facilitateurs
- La méthodologie utilisée par les formateurs, participation, le respect des consignes, les thèmes développés
- La co-animation des Maîtres formateurs comme méthode efficace, les informations reçues
- Le contenu de la matière était adapté au jour 1
- Le rythme d'animation était modéré, le dynamisme des animateurs, formateurs
- La ponctualité (malgré la perturbation de l'horaire de travail, les formateurs ont pu être ponctuels pour terminer presqu'à temps

CE QUE J'AI APPRIS

- Le cycle de formation, présentation GERME
- Le cycle de formation
- Les informations préliminaires sur le programme GERME, les compétences du formateur GERME, le cycle de formation
- Le concept GERME, objectifs de la formation, les attentes de la formation, les méthodes, critères de sélection et stratégies pour former les jeunes, ce qu'il faut et ne faut pas faire. Donc les consignes utiles
- Les notions principales du programme GERME, les infos sur le BIT, les compétences du formateur GERME, le cycle de formation et ses outils

- Ce que c'est GERME, le cycle de formation
- Les objectifs du séminaire, les compétences du formateur GERME – le rôle des formateurs GERME – la sélection des entrepreneurs et comment organiser le séminaire de formation – le cycle de formation – analyse des besoins en formation
- Méthodologie GERME, cycle de formation
- Le cycle de formation
- Le cycle de formation
- Cycle de formation, les objectifs du programme GERME, rôle des formateurs GERME
- Méthodologie GERME, son objectif et son importance
- La signification et l'éclaircissement sur le programme GERME, le cycle de formation et ses outils
- Le cycle de projet et ses outils d'évaluation, le cycle de formation
- Le programme GERME notamment, le cycle de formation, les compétences du formateur GERME, les compétences du formateur GERME, les caractéristiques du programme GERME
- GERME est unique de par sa démarche qualitative sur l'attachement de l'impact
- Le cycle de formation, les produits GERME, les outils utilisés dans le cycle de formation, pourquoi GERME est unique
- Les étapes comprises dans le cycle de formation, le fonctionnement de l'outil GERME
- Les objectifs du SFF, produits GERME, le cycle de la formation
- Les origines et les raisons d'être de l'outil GERME, les cinq compétences que doit avoir un formateur GERME, ce que c'est un cycle de formation et en quoi chaque étape est importante

CE QUE JE N'AI PAS AIME

- Les conditions d'apprentissage (chaise serrées et tables basses, difficile d'arranger les jambes) – la logistique n'était pas claire au début
- L'horaire est trop rigide
- Je déteste l'aspect de la prise en charge totale pour les participants du côté de la logistique
- Formation qui a débuté tardivement – le temps de repas trop court (12h15 – 13h15) – le fait de ne pas avoir l'eau à temps
- Le retard du matin, absence des frais de subsistance pour les hébergements
- La logistique (la prise en charge)
- Le timing : retard du matin, le petit déjeuner, la qualité du pain, la quantité d'eau, il faut une bouteille d'eau l'après midi
- On a commencé trop tard
- Le retard au moment de commencer la séance, une heure pour le repas de midi n'est pas suffisant (12h-13h)
- La rigueur qui n'accepte pas certaines conditions d'empêchements jusqu'à annulation de la formation (10 heures d'absences)
- J'ai tout aimé
- Bien que j'aie à développer moi-même les présentations pendant les formations, je ne suis pas convaincu que nous ne devrions pas avoir les diapositives utilisées pendant les présentations
- On va très vite dans les présentations
- Le retard enregistré pour démarrer alors que tout est prévu à l'avance, la logistique de l'après midi

CE QUI A PRETE A CONFUSION

- Le représentant du BIT aurait dû être prêt avec toute sa logique
- Rien
- Logistique (hébergement et prise en charge)
- Finalement quelle a été la bonne définition d'un cycle de formation
- Les fiches en annexes
- La mise en application de la méthodologie GERME
- La fiche de sélection
- Le suivi des entrepreneurs et les relations avec le réseau et le BIT
- Beaucoup de fiches à remplir
-

MES SUGGESTIONS

- Il faudrait donner beaucoup plus de supports pédagogiques avant et pendant la formation. Il faut le respect du timing
- Améliorer la logistique (facilité de communication, eau minérale dans toutes les pauses (ou limonades)
- J'aimerai que vous laissiez les participants libres du côté logistique. Pour les autres activités prochaines, consultez le PRODEFI en essayant d'organiser de la manière qu'il faut. Laissez les participants libres car ils sont adultes
- Allonger le temps de midi car on a besoin de digérer – si possible, reporter la journée de Samedi pour terminer vendredi 07 car le week end est réservé à autre chose et le gouvernement n'a pas prévu d'activités
- Il fallait préciser dans la lettre d'invitation les conditions de vie (prise en charge du BIT, absence frais de transport)
- Revoir la logistique et se conformer pour ajuster, les repas à partager : petit déjeuner de 10h, le repas de midi, restituer le reste d'argent aux participants
- Il faudrait donner les frais de subsistance aux participants pour qu'ils soient totalement libres et se payer ce qu'ils veulent. Nous sommes des adultes, il fallait donner les frais aux participants tels que budgétisés
- J'aimerai que le petit déjeuner du matin soit reporté vers 15h et ce qui est prévue pour Dimanche soit donné aux participants parce qu'ils n'y aura pas des séances de formation
- Le respect du timing
- Etant une composante du PRODEFI, les organisateurs de la formation devraient suivre le PRODEFI en ce qui est de la prise en charge des participants (perdium, frais de déplacement et restauration)
- Revoir l'heure de la pause après le déjeuner
- Il faut nous dire à propos des frais de séjour car certains sont à cours de moyens et donc inquiets
- Respecter le programme
- Il serait mieux que la projection aille de paire avec les explications
- Pour faciliter la compréhension et l'assimilation de la matière, il serait bon de nous partager les diapos
- Faire la traduction en Kirundi
- Commencer à temps, bien respecter le programme

- Essayer de ne plus perdre du temps, disponibiliser de l'eau dans la pause de 15h, clarifier le maximum du montant alloué à l'hébergement et à la restauration du soir pour mieux nous organiser

Dernière évaluation journalière

CE QUE J'AI AIME

- Les éclaircissements par les MF sur ce que les participants n'avaient pas bien compris
- La revue des images
- La méthodologie et la disponibilité des maîtres formateurs, l'efficacité de l'outil GERME
- La flexibilité des maîtres formateurs surtout quand ils remarquent une lacune de l'un ou l'autre participant
- Interprétation des images, planning du coaching
- La révision des images se trouvant dans la collection d'images GERME niveau 1
- Tout était bien et conforme
- Le fait que les maîtres formateurs ont réexpliqué les points où les formateurs ont des lacunes – le fait de revenir aux leçons non comprise parfaitement
- Le planning des formations (coaching) pour les futurs formateurs à Ngozi et Bubanza – compte d'exploitation prévisionnel
- La simplicité, l'ouverture et les compétences des maîtres formateurs
- L'animation des maîtres formateurs pour la récapitulation du manuel du formateur
- La classification des maîtres formateurs selon les provinces pendant le coaching – explication des images, revue du plan d'affaire et du compte d'exploitation prévisionnel, la reprise des leçons qui n'étaient pas claires
- Le plan d'affaire – la prévision des ventes – présentation du programme GERME – exploitation des images
- La clarification sur les thèmes qui prêtaient à confusion – les leçons apprises, les outils
- La façon dont la journée s'est clôturée, le fait de terminer un peu tôt, le fait de penser à faire un récapitulatif du manuel GERME niveau 1
- La synthèse de la formation GERME faite par les maîtres formateurs sur les leçons qui sont parues difficiles aux participants
- L'animation des maîtres formateurs, la synthèse de la formation
- Synthèse des éléments importants du marketing
- Le passage en revu des images (aides pédagogiques) qui nous ont permis d'avoir une vue d'ensemble du manuel – la collaboration – communication claire entre les MF et les participants

CE QUE J'AI APPRIS

- Comment faire la promotion du programme GERME selon un groupe donné (cible) adaptation du langage – message clé au groupe cible
- Elaboration d'un plan d'affaire simplifié surtout le compte d'exploitation prévisionnel – comment faire la promotion de GERME (sur quoi se baser)
- Elaboration du plan d'affaire
- L'interprétation de toutes les images du module (clarté) – la promotion de l'outil GERME

- Le plan d'affaire – l'interprétation des images
- Comment promouvoir le programme GERME ? les étapes du plan d'affaires
- Promotion du programme GERME
- La promotion du programme GERME, le compte d'exploitation prévisionnel d'une entreprise
- L'élaboration du plan d'affaire, l'exploitation des images
- Les points essentiels à faire ressortir quand on fait une promotion du programme GERME, le compte d'exploitation prévisionnel
- Compte d'exploitation prévisionnel – promotion du programme GERME
- Les qualités d'un bon formateur, IETAC, les étapes d'une croissance de l'entreprise par les images d'utilisation
- La façon méthodique d'emploi des images
- Promotion du programme GERME, le plan d'affaire (exploitation du compte d'exploitation prévisionnel)
- La promotion du programme GERME, plan d'affaire
- Achats et investissements, leur différence – prévision des ventes
- La promotion du programme GERME, le fait de faire un tour pour toutes les images afin de nous préparer au coaching
- Elaboration d'un plan d'affaire, compte d'exploitation prévisionnel, interprétation des images du manuel, promotion d'un programme GERME
- La synthèse sur le manuel (images), CEP (plan d'affaire) – prévision des ventes – comment compléter le canevas de rapport d'activité (GERME)

CE QUE JE N'AI PAS AIME

- Aucun

CE QUI A PRETE A CONFUSION

- Aucun
- Le compte d'exploitation prévisionnel ne montre pas la différence des rubriques : prévu et réalisé pour pouvoir mesurer le taux de réalisation de l'objectif

MES SUGGESTIONS

- Mes attentes ont été toutes satisfaites
- Bien planifier la matière du module 2 et demander au BIT, organisateur pour donner plus de motivation
- Disponibiliser les outils de coaching et de formation à temps (livres)
- Organiser un atelier de recyclage pour rafraîchir les mémoires
- Nous renseigner sur la différence entre le compte d'exploitation prévisionnel et le bilan
- Je vous remercie infiniment pour votre dévouement, vous êtes de très bons formateurs

4.3. Sur l'auto évaluation de la maîtrise des aspects traités

Les formateurs en groupes ont fait leur propre évaluation des différentes compétences dans trois groupes. Chaque groupe doit donner les forces et faibles à travers une appréciation sur 100% et lister les opportunités et menaces dans le cadre de leurs activités de formation. La synthèse des forces et faiblesses sont dans le tableau. En outre les formateurs devraient lister dix leçons apprises suite à la formation. Ces leçons et les opportunités / menaces sont en bas du tableau de l'analyse des forces et faiblesses.

Compétences	Aspects spécifiques	Forces (%)	Faiblesses (%)
Promotion	Contenu	60	40
	Présentation	60	40
	Autres (supports, adaptation à la cible)	50	50
Préparation des séminaires	Utilisation des outils (ABF, Sélection)	60	40
	Elaboration d'un budget	70	30
	Elaboration d'un programme	60	40
	Elaboration d'un plan de séance	80	20
	Autres (profils des apprenants...)	70	30
Animation des séances	Andragogie	80	20
	IETAC	80	20
	Méthode de formation	80	20
	Logique de progression	60	40
	Gestion des outils et aides	70	30
	Gestion de l'espace	70	30
	Autres (co-animation)	50	50
Maîtrise des thèmes	Entrepreneurs et activités économiques	70	30
	Idée d'entreprise	70	30
	Thèmes de gestion	70	30
	Développez votre activité	70	30
	Finalisation de plan d'affaire	50	50
	Jeu d'entreprise	60	40

Opportunités	Menaces
- Existence / partenariat PRODEFI / EJR - La disponibilité des jeunes - Accompagnement du BIT et des maîtres formateurs - Disponibilités des supports pédagogiques - Les partenaires potentiels qui sont intéressés par la réinsertion socio économique des jeunes - L'animation en binôme - Besoin de développer l'esprit entrepreneurial chez les jeunes - Volonté institutionnelle	- Disponibilité par rapport aux prestations habituelles (surcharge par les structures de provenance) - Mentalité des bénéficiaires (attentisme, perdium, contexte – impression de fonds perdu) - Situation socio- politique du pays - La non harmonisation des conditions de formation - Ne pas avoir une bonne traduction des documents - Insécurité

L'auto évaluation des participants a permis de comprendre qu'il faut revenir sur trois points essentiels : la promotion du programme GERME, la co-animation et l'élaboration du plan d'affaire où le pourcentage de maîtrise est estimé à 50.

Les dix leçons apprises et retenues :

1. Le formateur doit toujours préparer la séance
2. Comment faire l'ABF
3. La programmation de la formation
4. Il faut maîtriser le sujet et les outils, aides pédagogiques
5. La co-animation collégiale
6. Les qualités d'un bon formateur occupent une place de choix dans la réussite de la formation
7. Le respect de la logique de progression
8. La démarche IETAC
9. La promotion du programme GERME

10. Connaître le centre d'intérêt du groupe cible

4.4. Sur l'évaluation finale

Type de séminaire : SFF GERME NIVEAU 1 ***Lieu : BUBANZA (République du BURUNDI)***

Dates : 27 Janvier au 06 Février 2014 ***Nombre de participants : 20 dont 06 femmes***

Questions	cote	Répondants	Score moyen sur 3	Commentaires
1- ***1. le Séminaire de formation des formateurs a – t – il réellement traité ce que vous attendiez ?***	3 2 1	19 0 0	**3**	Toutes les attentes sont assouvies et les participants estiment que 100% de ce qu'ils attendaient a été réellement traité par le séminaire de formation
2- ***Les méthodes de formation utilisées dans ce séminaire vous serviront-elles dans vos formations des jeunes ?***	3 2 1	19 0 0	**3**	Toutes les méthodes utilisées pendant le séminaire ont été bénéfiques pour les participants et ils disent tous que les méthodes serviront dans la formation des jeunes
3- ***Etes-vous maintenant prêt à former les jeunes sur le contenu de la collection d'images de Germe niveau 1?***	3 2 1	15 4 0	**2.79**	4 participants estiment qu'ils sont presque prêt et 15 pensent qu'ils sont tout de suite prêts à former les jeunes.
4-***. Les problèmes que vous avez rencontrés pendant le séminaire ont-ils été résolus par les Maîtres formateurs?***	3 2 1	19 0 0	**3**	Tous les problèmes soumis pendant le séminaire sont résolus par les Maîtres formateurs selon 100% des participants.
5. Y avait-il assez de temps consacré pour combler vos lacunes sur les modules GERME niveau 1 et le guide du facilitateur ?	3 2 1	14 4 1	**2.68**	Pour combler les lacunes, le temps a été assez pour 14, un peu court pour 4 et très court pour un participant. Cette note traduit le caractère hétérogène (niveau) des participants avec une rapidité d'adaptation pour certain et d'autres qui s'adaptent lentement.
6. Y avait-il assez de temps consacré pour vous préparer dans la formation des adultes ?	3 2 1	19 0 0	**3**	Pour l'andragogie, les participants ont été renforcés sur tous les aspects pour prendre en charge la formation des jeunes. Il y a eu beaucoup d'exercices pratiques d'ailleurs
7. Pendant le séminaire, aviez-vous des opportunités d'échanger des expériences avec les autres participants ?	3 2 1	19 0 0	**3**	100% pensent qu'ils ont eu des opportunités pour échanges des expériences avec les autres participants. C'est le socle de la méthodologie GERME, l'échange d'expériences
8. L'approche adoptée pendant ce séminaire était-elle appropriée à vos besoins de formation ?	3 2 1	19 0 0	**3**	L'approche adoptée est très appropriée pour tous les participants. Ils ont été renforcés sur le contenu, sur l'andragogie et sur la forme pour bien animer les séminaires de jeunes

Total score : 23,47 Moyenne de la formation = 23.47 / 8 = 2.93

Cette grande note est la preuve de la réussite totale de la formation et de la satisfaction des participants. La co-animation a été de beaucoup sur cette note car le niveau du groupe n'était pas assez élevé et il a fallu déployer des efforts énormes pour arriver à ce résultat salutaire pour une formation de formateurs

Question 9 : Autres Commentaires : 12 formateurs ont fait des commentaires à la fin de la formation :

1. Nous avons plus maîtrisé les modules sur lesquels nous avons travaillés
2. Le séminaire a été bien animé avec des Maîtres formateurs compétents. Le contenu de la matière était adapté aux besoins des participants et le rythme d'apprentissage était bien dosé
3. Le séminaire était bien organisé et les facilitateurs ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour faire comprendre aux participants la méthodologie et la matière nécessaire à apprendre pour devenir un bon formateur
4. Le temps des applications était insuffisant
5. Les commentaires vont le sens de la sélection des candidats car une fois la sélection est mal faite, les formations qui vont se dérouler n'atteindront pas la performance escomptée
6. La formation me permettra d'être efficace quand j'irai aider les jeunes à créer leur entreprise ou à développer leur activité économique
7. Pour les exercices d'application, il aurait fallu beaucoup plus de temps – le BIT et les maîtres formateurs verront s'il y a moyen de donner cette formation (SFF1) en deux sessions et comme ça, les exercices, les jeux d'entreprise et de rôle auront un temps suffisant d'autant plus que nous venons de constater que ces jeux contribuent dans l'ouverture de l'esprit des jeunes
8. Le séminaire a été bien préparé et animé. Nous encourageons les Maîtres formateurs d'aller toujours de l'avant
9. La formation a été bien préparée et a eu ses fruits par rapport à l'objectif et aux attentes. Les séances de coaching qui restent pourront encore une fois permettre la maîtrise de la méthodologie GERME
10. Il faudra nous donner les manuels avant le coaching
11. Il faut préciser d'avance les conditions dans lesquelles les stagiaires vont vivres surtout quand il faut donner les frais de a prise en charge pour qu'ils gèrent eux même
12. Merci infiniment au BIT de nous avoir accordé cette opportunité d'être formé sur l'unique et enrichissant programme GERME – toutes mes félicitations pour l'équipe des maîtres formateurs (Dissou et Ibou) pour le bagage que vous avez dispensé à nous futurs formateurs. Malgré votre agenda, vous avez pris le courage et la simplicité de nous former sans tenir compte des circonstances. Merci aussi pour votre crédibilité et votre authenticité, en espérant que nous allons assurer la promotion du programme GERME pour le Burundi en particulier et dans la région en général. Merci !!!

Conclusion et Recommandations

La mise en œuvre de la première formation des formateurs dans le cadre du programme PRODEFI / EJR a permis de mettre en place les bases de prise en charge de la formation des jeunes faiblement alphabétisés et qui veulent créer leur AGR ou la développer le cas échéant. Les formateurs pendant dix jours ont été outillés à former les jeunes en création et en gestion d'AGR, à les accompagner pour la finalisation de leurs plans d'affaires. Les participants ont fait montre d'une participation effective malgré le rythme assez soutenu des activités. Pendant la formation, la composante EJR a profité pour partager sa planification avec les formateurs (en annexe) pour la période de 2014. Le succès de cette activité permet de se rassurer sur la suite même si un certain nombre de dispositions sont nécessaires pour la suite du programme.

R1 : Implication des structures de provenance des formateurs

Les formateurs en formation proviennent de deux types de structures : les structures partenaires de mise en œuvre du EJR avec qui le projet a signé des accords de partenariat et les autres structures identifiées par les maîtres formateurs et qui ont des formateurs sélectionnés. Si pour les premières, la mobilisation des formateurs se fera de fait, pour les secondes, malgré les engagements, il serait utile de faire une rencontre d'information pour mieux expliquer les modalités de l'intervention de leurs employés dans le cadre des formations GERME.

R2 : Réfléchir sur les modalités de mobilisation des autres formateurs GERME en dehors de PRODEFI/EJR

Le BIT dans ses interventions antérieures a permis l'émergence de prestataires GERME dans le cadre de d'autres programmes de formation au Burundi. Ces prestataires GERME peuvent à l'instar des « officiers de réserves » permettre de résoudre à court terme le Gap lié au besoin de formation d'entrepreneurs. Ces formateurs peuvent alors valablement intervenir dans les mêmes conditions que les formateurs formés dans le cadre du projet PRODEFI/EJR. D'ailleurs les structures de ces formateurs sont déjà identifiées par les Maîtres formateurs comme partenaires potentielles du PRODEFI/EJR

R3 : Organiser un accompagnement des formateurs du groupe vers la certification GERME niveau 1

Le premier groupe est formé en GERME niveau 1 renforcé pour permettre aux formateurs de former la cible faiblement alphabétisées et aussi de faire des plans d'affaires simplifiés. Cette cohorte doit alors être renforcée en vue d'une certification sur le produit GERME niveau 1 et se positionnera comme des spécialistes dans la formation et l'encadrement de la cible analphabète et qui veut créer et gérer des activités génératrices de revenus.

Annexe 1

CONSEILS AUX FORMATEURS A L'ISSUE DES SEANCES DE SIMULATION (SELON LA PERCEPTION DES PARTICIPANTS EUX-MEMES)

Après les séances de simulation conduites par les formateurs et les feed-back qui ont suivi, il a été demandé à chaque formateur (en guise d'évaluation de sa compréhension de ce qui est retenu) de donner, sur les dix points inscrits ci-dessous, des conseils. Une compilation de ces conseils sont inscrits dans le tableau qui suit suivi d'un message en gras inscrit par les Maîtres Formateurs comme point à retenir.

DIMENSIONS DU FEEDBACK	CONSEILS AUX FORMATEURS
1. Plan de séance	• Préparer la séance en précisant le déroulement et le timing de chaque séquence ainsi que la méthodologie et les outils • Elaborer un plan de séance qui prenne en compte l'objectif global, les objectifs séquentiels, préciser le timing pour chaque séquence et la méthode à utiliser pour aborder la séquence **LA REUSSITE D'UNE SEANCE DEPEND EN GRANDE PARTIE DU PLAN DE SEANCE QUI PREVOIT EN DETAIL COMMENT LA SEANCE VA SE DEROULER**
2. Gestion de l'espace	- Rester dans le U quand on fait la présentation - Déplacement physique, ne pas être statique, bien utiliser le « U » - Avoir une vue sur les participants afin de favoriser l'échange - Ne pas rester statique dans la salle et éviter d'être trop proche d'un participant qui a la parole pour lui permettre de parler à haute voix - Etre visible par tout le monde, - Bien se positionner pour mieux maîtriser l'espace - Faire des déplacements en gardant le contact avec les participants - Ne pas tourner le dos aux participants **UN CONTACT VISUEL PERMANENT AVEC L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS FAVORISE LA COMMUNICATION ET RASSURE.**
3. Gestion des outils et aides pédagogiques	- Bien préparer les outils en fonction des objectifs atteindre - Utilisation des outils et aides au bon moment - Bien les exploiter utilement et chercher à les comprendre à l'avance - Cohérence entre le message principal et les messages qui sont dans les outils utilisés - Utilisation des outils et aides pédagogiques au moment opportun - Savoir à quand il faut utiliser tel ou tel aide par rapport à l'Etat d'avancement dans la matière à dispenser - Utiliser les outils, tableaux, collection d'images, guides... pour assurer l'animation

	- Bien orienter les participants sur l'objectif en se servant des aides et outils pédagogiques - Bien utiliser les matériels prévus pour la bonne compréhension de la matière - Utiliser de façon adéquate les outils et aides pédagogiques surtout au bon moment **LES OUTILS ET AIDES PEDAGOGIQUES SONT TRES IMPORTANTS POUR UNE SEANCE. IL FAUT DONC LES CHOISIR D'AVANCE LES PREPARER ET ASSURER LEUR DISPONIBILITE AU MOMENT OPPORTUN**
4. Co-animation	- Préparer à 2, se convenir sur les consignes avant la présentation - Il y a l'animateur principal et l'autre l'aide à mieux réussir sa formation, ce qui suppose la Co-préparation - Préparer ensemble, s'entraider pour la réussite sachant que pour chaque séquence il y un qui joue le rôle d'animateur principal - Avoir le temps de co-préparer et s'entraider de manière andragogique pendant la formation - Préparer ensemble et assurer de bonnes transitions entre les animateurs - Savoir se compléter dans la discrétion, préparer ensemble et choisir des parties pour chacun - S'entraider dans la co-préparation et présentation, le succès de l'un est le succès de l'autre ou le contraire **LA CO ANIMATION NE S'IMPROVISE PAS. TOUT DOIT ETRE PREPARE A L'AVANCE. LA CO RESPONSABILITE ET LE REPECT MUTUEL SONT LES MOTS CLES A AVOIR A L'ESPRIT. Il EST IMPORTANT QUE LES CO FORMATEURS S'AUTO EVALUENT SINCEREMENT APRES CHAQUE SEANCE OU AU MOINS APRES CHAQUE JOURNEE.**
5. Logique de progression	- Se poser les questions qui, quoi, comment et conclure à chaque fois qu'on termine une séquence et faire la transition à la séquence qui suit - Progression étape par étape de manière à ce qu'on évolue du simple au complexe - Se référer au plan de séance pour faire une progression correcte - Faire succéder les étapes avec une liaison cohérente - Respect des étapes les unes après les autres avec des conclusions partielles et des transitions - Suivre la progression IETAC - Avoir une suite logique dans sa démarche - Une bonne structuration du message qui répond aux besoins de l'apprenant (qui, quoi, Pourquoi et comment). **LE FORMATEUR DOIT VEILLER A A MENER L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS DE MANIERE PROGRESSIVE ET CLAIRE A**

	TRAVERS TOUTES LES ETAPES D'APPRENTISSAGE.
6. Choix des méthodes	- Choisir les méthodes selon la cible et selon les objectifs (étude de cas, jeu de rôle, brainstorming) - Choisir la méthode adéquate parmi celles qui existent - Utiliser les méthodes assez participatives pour assurer une bonne transmission - Stratégies à mettre en œuvre pour réussir l'animation en utilisant les techniques GERME - Choisir la méthode appropriée selon le groupe qu'on a devant - Permet d'adapter la façon de transmettre le message à une cible donnée - Savoir proposer la méthode appropriée pour la cible **TOUT COMME LES OUTILS, LES METHODES DE FORMATION DOIVENT ETRE CHOISIES A L'AVANCE EN FONCTION DU SUJET, DES CARATERISTIQUES DES PARTICIPANTS, DU TEMPS DISPONIBLE ET DES OBJECTIFS A ATTEINDRE.**
7. Communication verbale	- Portée de la voix par rapport à l'auditoire - Travailler sur la voix de façon à ne pas perturber l'attention (ni trop basse, ni trop forte) - Essayer d'avoir une voix audible et prononcer - Portée de la voix par rapport à l'auditoire - Soigner son langage et sa voix pour permettre une meilleure compréhension - Avoir une voix audible avec une bonne prononciation des mots - Parler à haute voix et éviter un ton qui peut blesser les participants - Avoir un débit ni trop rapide ni trop lent ; équilibrée et audible - Utiliser des termes clairs avec une voix audible et un ton rassurant - La façon de s'exprimer et l'usage de la langue et de la voix **LE FORMATEUR DOIT PARLER DE FACON CLAIRE NETTE AVEC UN DISCOURS ADAPTE AU NIVEAU DES PARTICIPANTS. LE DEBIT DOIT ETRE JUSTE NI TROP LENT NI TROP RAPIDE. LE VOLUME NI TROP BAS NI TROP HAUT**
8. Communication non verbale	- Le contact visuel, la gestion de l'espace, maîtriser les participants - Améliorer la gestuelle, la gestion de l'espace, la posture en animation, le contact visuel... - Le fait de ne pas rester sans mouvement mais aussi de faire les gestes qui traduisent ce que l'on dit - Les gestes qui accompagnent l'animation du formateur et la gestion du groupe par le contact

	- La communication par l'usage des gestes et ou des mimiques - Limiter les gestes, ne pas exagérer dans les mouvements - Les gestes et mimiques doivent être concordants avec la parole, l'animation du formateur **LA GESTUELLE RENFORCE LE MESSAGE ET EVITE D'ETRE AMORPHE. EVITER CEPENDANT DE FAIRE TROP DE GESTES TROP AMPLES ET TROP REPETES QUI RISQUENT DE DISTRAIRE LES PARTICIPANTS**
9. IETAC	- Introduction, Echanges, Théorie, Application des nouvelles connaissances et la conclusion (suivre cette logique mais ne pas se limiter à le faire à tout prix, l'adaptation - Il faut une suite logique entre les étapes **AUCUNE ETAPE DU I.E.T.A.C N'EST MOINS IMPORTANTE QUE L'AUTRE. IL FAUT ACCORDER A CHACUNE D'ELLE LE TEMPS QU'IL FAUT. LE PLAN DE SEANCE DOIT L'INDIQUER.**
10. Contact avec le groupe	- Gestion du groupe et des questions difficiles tout en considérant le thème et la cible - Garder le contact visuel avec les participants - Etablir un bon climat de travail - Avoir une bonne relation avec les participants - Maintenir le suivi du groupe et savoir gérer les questions difficiles **DEVELOPPER UN BON CONTACT AVEC LE GROUPE POUR QUE CHAQUE PARTICIPANT SOIT A L'AISE POUR PARTICIPER AUX DISCUSSIONS.**

Annexe 2 : Programme de Formation

Première semaine

Heure	Lundi 27	Mardi 28	Mercredi 29	Jeudi 30	Vendredi 31
		Récapitulatif journalier 1	*Récapitulatif journalier 2*	*Récapitulatif journalier 3*	*Récapitulatif journalier 4*
08 :00 10 :00	**Cérémonie d'ouverture** **Introductions au séminaire** **(auto-introductions / attentes / programme / règles de vie)**	**Introduction aux Manuels de Base GERME (structuration / centres d'intérêts)** **PREPARATION**	**L'andragogie GERME** **(Ozzobulla et autres exercices d'andragogie ; discussion sur les principes)**	**Présentation Binôme 1** **Thème1 Votre activité économique** **(Feed-back et focus sur IETAC)**	**Présentation Binôme4** **Thème 4 : les achats** **(feed-back et focus sur la gestion de l'espace et l'utilisation des outils)**
……. *Pause café matinée*……					
10 :15 12 :15	**Introduction au programme GERME** **Les compétences du formateur GERME**	**Introduction aux Manuels de Base GERME (structuration / centres d'intérêts)** **PRESENTATION**	**Les principes et outils GERME de feedback** **(Fenêtre Johari et les outils, y compris Fiche évaluation de séance)**	**Présentation Binôme 2** **Thème 2: L'entreprise et la famille** **(Feed-back et focus sur les méthodes de formation dans l'approche participative)**	**Présentation Binôme5** **Thème 5 : Les coûts** **(feed-back et focus sur logique de progression la vérification de l'apprentissage)**
……*Pause Déjeuner*……					
13 :15 15 :00	**Cycle de formation (I)** **Importance de chaque étape et la synthèse (AP vs AS)**	*Stimulant* **Idée d'entreprise (caractéristiques et approche de choix)** **Plan d'affaire simplifié (canevas et logique)**	*Stimulant* **Comment former les entrepreneurs** **Démo d'une séance de ToE avec référence au plan de séance (guide facilitateur)**	*Stimulant* **Présentation Binôme3** **Thème 3 : Stratégie marketing** **(feed-back et focus sur la communication verbale, non-verb. Et la co-animation.)**	*Stimulant* **Binôme 6** **Entreprise et la famille** **(Focus sur le jeu de rôle)**
……..*Pause café après-midi*……					
15 :15 17 :00	**Cycle de formation (II)** **Les outils GERME pour documenter les résultats: ABF, PdA, CdP, EdC** **Distribution des sessions**	**Jeu d'entreprise Module 1**	**Préparation des présentations (Exploitation du Guide du facilitateur et de la collection d'images)**	**Jeu d'entreprise Module 2**	**Promotion du Programme GERME (groupe work)**
17 :00	*Evaluation journalière*	*Evaluation journalière*	*Evaluation journalière*	*Evaluation journalière*	*Evaluation journalière*
…	**Lecture manuels et guide**	**Lecture manuels et guide et Assistance**	**Lecture manuels et guide et Assistance**	**Lecture manuels et guide et Assistance**	**Lecture manuels et guide et Assistance**

Deuxième semaine

Heure	Samedi 1er Février 2014	Lundi 03 février 2014	Mardi 04 février	Mercredi 05 février 2014	Jeudi 06 février 2014
	Récapitulatif journalier 5	*Récapitulatif journalier 6*	*Récapitulatif journalier 7*	*Récapitulatif journalier 8*	*Récapitulatif journalier 9*
08 :00 10 :00	**Présentation Binôme 7 Thème 6 : la Caisse (Feed-back et focus sur la gestion du plan de séance)**	**Préparation SFE (étapes, normes et logistiques)**	**Finalisation rapports de terrain (Résultats des ABF avec référence au programme SFE et finalisation de plans d'affaire simplifiés)**	**Exploitation de l'analyse FFOM des formateurs VIDEO FEED-BACK**	**Plan d'action des formateurs (Finalisation et présentation)**
……*Pause café matinée*…….					
10 :15 12 : 15	**Présentation Binôme 8 Thème 7 : Votre idée d'entreprise Focus rappel**	**Préparation visite de terrain (ABF + Collecte des données)**	**Présentation des rapports (synthèse des ABF et programme SFE + les plans d'affaire)**	**Evaluation d'un SFE (outils d'évaluation d'un séminaire et rapport d'activité)**	**Evaluation du séminaire**
……*Pause Déjeuner*……					
	stimulant		*stimulant*	*stimulant*	
13 :15 15 :00	**Présentation Binôme 9 Thème 8 : Développez votre activité Synthèse des remarques sur les présentations**	**Visite de terrain ABF+collecte de données pour l'élaboration d'un plan d'affaire simplifié)**	**Analyse FFOM des Formateurs**	**Suivi des entrepreneurs (indicateurs d'impact et relation avec l'ABF-PdA-CP-EdC) Plan d'action (Vision du BIT et du PRODEFI par rapport partenariats)**	**Clôture (remise des lettres de participation)**
Pause café après-midi			…….. *Pause café après-midi*.....		
15 :15 17 :00	**Binôme 10 Jeu d'entreprise Module 1**		**Binôme 6 Jeu d'entreprise Module 2**	**Jeu d'entreprise Module 3**	
17 :00	*Evaluation journalière*	*Evaluation journalière*	*Evaluation journalière*	*Evaluation journalière*	
…	**Echange en groupe d'auto renforcement**	**Rapport ABF (préparation)**	**Echange en groupe d'auto renforcement**	**Plan d'action (préparation)**	